

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 2 listopada 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa: A. P. przeciwko (...) Polityki Społecznej w Ł. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i zadośćuczynienia z tytułu mobbingu, zasądził od pozwanego na rzecz powódki A. P. kwotę 10.310,01 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (pkt I), umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu (pkt II), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt III), nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanego (pkt IV), obciążył i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa –Kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi kwotę 516 zł tytułem kosztów sądowych, których obowiązku nie miała ponieść powódka oraz nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.436,67 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne

(...) Polityki Społecznej w Ł. realizuje zadania samorządu województwa (...) z zakresu polityki społecznej, wynikające z ustaw o pomocy społecznej, wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, o przeciwdziałaniu narkomanii, przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie oraz rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

W dniu 1 września 2008 roku (...) Polityki Społecznej w Ł. zawarło z powódką A. P. umowę o pracę na czas określony od dnia 1 września 2008 roku do 30 listopada 2008 roku, na mocy której powódce powierzono stanowisko podinspektora. Kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 1 grudnia 2008 roku do 31 grudnia 2009 roku strony zawarły w dniu 1 grudnia 2008 roku powierzając powódce stanowisko podinspektora.

Od 19 stycznia 2009 roku powódce powierzono obowiązki na stanowisku ds. aktywizacji środowisk wiejskich. Do zakresu jej obowiązków od tego dnia należało: wykonywanie poleceń przełożonych wynikających ze statutowej i bieżącej działalności (...) w Ł., uczestnictwo w pracach związanych z diagnozowaniem problemów w pomocy społecznej i rozpoznaniu przyczyn ubóstwa oraz ewaluacją działań podejmowanych w tym zakresie, w szczególności na obszarach wiejskich, prowadzenie korespondencji dotyczącej realizacji programów celowych ze szczególnym uwzględnieniem programów dotyczących obszarów wiejskich, udział w pracach dotyczących aktualizacji strategii województwa w zakresie polityki społecznej ze szczególnym uwzględnieniem problematyki wsi, prowadzenie stałej informacji dotyczącej wydarzeń i problemów społecznych występujących na obszarach wiejskich, organizacja spotkań, konferencji, szkoleń, przygotowanie materiałów informacyjnych i analitycznych dotyczących zagadnień problematyki wiejskiej, przygotowywanie opinii w zakresie prowadzenia strategii rozwiązywania problemów społecznych w gminach z terenów wiejskich, przygotowanie opinii w zakresie składanych przez gminy wiejskie planów zadań i ich weryfikacja, monitorowanie w systemie informatycznym realizacji gminnych planów, w szczególności dotyczących zakresu finansowego realizacji projektów dotyczących integracji społecznej w gminach wiejskich, udział w konferencjach, sympozjach, szkoleniach dotyczących problematyki wsi, współpraca z instytucjami UE w zakresie wykonywanych zadań, prace związane z aktualizacją strony internetowej jednostki w zakresie pomocy społecznej, przygotowanie pism wychodzących i odpowiedzi na pisma przychodzące dotyczące problematyki pomocy społecznej, w szczególności obszarów wiejskich. Do zakresu obowiązków powódki należało także zastępowanie pracownika na stanowisku ds. aktywizacji środowisk wiejskich.

W dniu 30 grudnia 2009 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nie określony, powierzając powódce stanowisko podinspektora.

(...) Polityki Społecznej w Ł. od roku 2007 realizowało projekt systemowy w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej”, finansowany ze środków Unii Europejskiej.

Na okres od 1 lipca 2010 r. do dnia 31 grudnia 2010 r. powódce powierzono wykonywanie dodatkowych zadań w zakresie ewaluacji w projekcie: „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej” w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, a następnie przedłużono wykonywanie tych obowiązków z dniem 1 stycznia 2011 roku. Do obowiązków powódki należało dodatkowo: wykonywanie prac związanych z ewaluacją projektu systemowego (...), w tym w szczególności przygotowywanie metod i narzędzi badawczych niezbędnych dla przeprowadzenia ewaluacji projektu systemowego (...) oraz sporządzenie raportu z badania we współpracy z członkami zespołu projektowego, nadzór nad zleceniem badania ewaluacyjnego projektów systemowych (...) i (...), zabezpieczenie dokumentów oraz wszelkich nośników informatycznych przed możliwością nielegalnego dostępu zbieranych danych osobowych przez osoby trzecie, zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych, współpraca z wykonawcami usług w zakresie organizacji ewaluacji szkoleń i badania potrzeb szkoleniowych w ramach realizacji projektu systemowego (...) w Poddziałaniu 7.1.3 PO KL, wykonywanie innych czynności zleconych przez Dyrektora (...), kierownika zespołu ds. pomocy i integracji społecznej, koordynatora projektu.

W związku ze zmianami organizacyjnymi zespołu realizującego projekt systemowy „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej”-Poddziałanie 7.1.3 P. (...) z dniem 30 kwietnia 2011 roku powódka zaprzestała wykonywać dodatkowe obowiązki związane z ewaluacją projektu.

Z dniem 9 maja 2011 roku powódce powierzono pracę (na czas nieobecności pracownika – A. J. (1)) na stanowisku podinspektora wykonującego zadania osoby ds. monitorowania rekrutacji i ewaluacji w projekcie „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej” w ramach PO KL. Do obowiązków powódki w zakresie czynności wykonywanych na w/w stanowisku należało wykonywanie poleceń przełożonych, wynikających ze statutowej bieżącej działalności (...) w Ł., współpraca z instytucjami UE w okresie zadań związanych z realizowanym projektem systemowym (...), współpraca z IP, IP2 w ramach realizacji projektu systemowego (...) w Poddziałaniu 7.1.3 PO KL, współpraca z administracją samorządową, organizacjami pozarządowymi oraz innymi jednostkami realizującymi zadania pomocy społecznej w ramach realizacji projektu systemowego (...) w Poddziałaniu 7.1,3 PO KL, prace związane z rekrutacją uczestników szkoleń (beneficjentów ostatecznych) w ramach realizacji projektu systemowego (...) w Poddziałaniu 7.1.3 PO KL, prace związane z ewaluacją projektu systemowego (...), w tym w szczególności przygotowywanie metod i narzędzi badawczych, niezbędnych dla przeprowadzenia ewaluacji projektu systemowego (...) oraz sporządzanie raportu z badania we współpracy z członkami zespołu projektowego, nadzór nad zleceniem badania ewaluacyjnego projektów systemowych (...) i (...), zbieranie, zabezpieczanie i przechowywanie deklaracji uczestnictwa w projekcie, wypełnianych przez beneficjentów ostatecznych projektu systemowego (...) w Poddziałaniu 7.1.3 PO KL, zabezpieczenie dokumentów oraz wszelkich nośników informatycznych przed możliwością nielegalnego dostępu zbieranych danych osobowych przez osoby trzecie, zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych, współpraca z wykonawcami usług (w zakresie organizacji szkoleń/warsztatów/seminariów, ewaluacji szkoleń i badania potrzeb szkoleniowych) w ramach realizacji projektu systemowego (...) w Poddziałaniu 7.1.3 PO KL, prowadzenie rekrutacji beneficjentów projektu systemowego (...), tworzenie list uczestników szkoleń, wprowadzanie uczestników projektu do bazy danych, monitorowanie postępu rzeczowego, w tym w szczególności monitorowanie osiągania założonych w projekcie celów, rezultatów i produktów, prace związane z przygotowaniem opracowań, informacji, oraz sprawozdań w ramach realizacji projektu systemowego (...) Poddziałaniu 7.1.3 PO KL, udział w spotkaniach, naradach, konferencjach z zakresu problematyki PO KL, Organizowane przez administrację rządową, samorządową, pozarządową i inne jednostki realizujące zadania pomocy społecznej w ramach projektu systemowego (...) Poddziałanie 7.1.3 PO KL, monitorowanie realizacji szkoleń, zgodnie z postanowieniami umowy z wykonawcą usługi szkoleniowej, przygotowywanie pism wychodzących i odpowiedzi na pisma przychodzące w ramach realizacji projektu systemowego (...) Poddziałanie 7.1.3 PO KL, wykonywanie innych czynności zleconych przez Dyrektora (...), kierownika zespołu ds. pomocy i integracji społecznej, koordynatora projektu. Do zakresu obowiązków powódki należało także zastępowanie asystenta koordynatora w/w projektu.

Z dniem 1 czerwca 2011 roku powódka awansowała na stanowisko inspektora.

Z dniem 1 stycznia 2012 roku powódce powierzono prace w Wydziale Pomocy i (...) na stanowisku inspektora wykonującego zadania związane także z badaniami i analizami w projekcie „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej” w ramach PO KL. Do zakresu obowiązków powódki należało także zastępowanie osoby zajmującej się ekonomią społeczną. Realizacja projektu była jednym z zadań (...) Polityki Społecznej. Powódka nadal była etatowym pracownikiem (...) wykonującym swoje zadania na stanowisku inspektora.

Wydział ds. Pomocy i (...), zgodnie z regulaminem organizacyjnym, jest jedną z komórek organizacyjnych (...) obok samodzielnych stanowisk pracy, który zajmuje się :

- opracowaniem, aktualizowaniem i realizacją po konsultacji z powiatami strategii wojewódzkiej w zakresie polityki społecznej będącej integralną częścią strategii rozwoju województwa,
- opracowaniem i realizacją programów przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu,
- sporządzenie oceny zasobów pomocy społecznej i przekazywania jej wojewodzie,
- realizacją zadań wynikających z sytuacji demograficznej regionu,
- inspirowaniem i promowaniem nowych rozwiązań w zakresie pomocy społecznej ,
- organizacją szkoleń, seminariów, konferencji w obszarach działania Wydziału,
- prowadzeniem i aktualizowaniem bazy danych instytucji i organizacji działających w obszarze pomocy społecznej,
- realizacją Programu Wojewódzka Karta (...) Wielodzielnych,
- realizacją projektu systemowego „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych pomocy i integracji społecznie – Poddziałanie 7.1.3 (...),
- współpracą z innymi wydziałami przy realizacji projektów finansowanych z funduszy UE lub zewnętrznych źródeł finansowania krajowych i zagranicznych,
- współdziałanie z Wydziałem Kontroli w zakresie kontroli merytorycznej wykorzystania środków finansowych przekazanych podmiotom na realizację zadań z zakresu pomocy społecznej polityki prorodzinnej,
- opracowywaniem i realizacją regionalnego programu rozwoju ekonomii społecznej w województwie (...),
- obsługą prac (...) Komisji ds. Stopni Specjalizacji Zawodowej pracowników socjalnych.

Powódka zajmowała się w ramach projektu systemowego pracami badawczymi, prowadziła analizy społeczne, przygotowywała koncepcje badawcze, przygotowywała raporty z tych badań. Powódka była bardzo dobrze ocenianym pracownikiem zarówno przez kierownika Wydziału Pomocy i (...), koordynatora projektu oraz dyrektora pozwanego. Bezpośrednim przełożonym powódki był kierownik Wydziału A. K. (1).

Na okres od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. powódce powierzono wykonywanie dodatkowych zadań polegających na pozyskiwaniu informacji dotyczących możliwości wykorzystania środków pochodzących z funduszy UE w nowym okresie programowania oraz bieżącą działalność informacyjną w tym zakresie. Do obowiązków powódki należało dodatkowo: koordynacja działań w pozyskiwaniu danych w zakresie określonym przez moduł „Portal społeczno-demograficzny” dotyczący instytucji zgłaszanych przez Wydziały (...)u, transkrypcji danych z formatu W. na E. zgodnie ze słownikowym wykazem ulic, przekazywanie danych w formacie E. do Wojewódzkiego Ośrodka (...) w (...), przekazywanie danych statystycznych do G. w formacie określonym przez Wojewódzki Ośrodek (...), koordynacja działań dotyczących uzupełniania i aktualizacji danych w G. W..

W dniu 30 września 2014 roku powódka została poinformowana przez Dyrektora pozwanego A. M. (1) o kolejnych nowych obowiązkach, polegających na udziale w pracach związanych z planowanymi pięcioma badaniami, które miały stanowić przygotowanie do nowego okresu programowania. Spotkanie to odbyło się w obecności B. Z. Dyrektora, R. R. – Kierownika Wydziału (...), A. L. (1) – Kierownika Wydziału Organizacyjnego oraz A. L. (2). Powódka stwierdziła, że nie jest w stanie pogodzić swojego podstawowego zakresu czynności z tak poszerzonym zakresem obowiązków dodatkowych.

Dyrektor pozwanego A. M. (1) mówiła wówczas powódce, iż widzi powódkę w Wydziale Badań i (...) na stanowisku kierowniczym.

W związku z tym A. P. w dniu 2 października 2014 r. zwróciła się do B. P. – Z. Dyrektora (...), o ustalenie zadań wynikających z zakresu obowiązków służbowych, w tym także powierzonych zadań dodatkowych. Powódka napisała w tej sprawie pismo, w którym zawarła informacje o spotkaniu z 30 września 2014 r. oraz przedstawiła ocenę możliwości wykonania tych wszystkich zadań. Zwróciła się do B. P. o doprecyzowanie zakresu obowiązków. Na tej podstawie B. P., wystosowała pismo do dyrektora pozwanego i w efekcie tego odebrano powódce dodatkowy zakres obowiązków wraz z dodatkowym wynagrodzeniem na mocy pisma z dnia 13 października 2014 roku.

Realizacja projektu systemowego Poddziałania 7.1.3 PO KL „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej” miała miejsce w latach 2007-2011 w okresach rocznych. W latach 2012 – 2014 projekt realizowany był w perspektywie trzyletniej. W roku 2014 realizacja projektu została przedłużona do 30 czerwca 2015 roku. Zgodnie z założeniami projektu do dnia 31 grudnia 2014 roku przy jego realizacji pracowało 11 osób, a od stycznia 2015 roku do 30 czerwca 2015 roku 6 osób, w tym powódka.

W grupie 5 osób, które realizowały projekt systemowy do 31 grudnia 2014 roku – 2 pracowników miało umowy o pracę na czas określony do 31 grudnia 2014 rok, 3 pracowników miało umowy na czas nie określony. Pracownicy ci po zakończeniu realizacji całości lub części zadań przy projekcie systemowym, pozostali od 1 stycznia 2015 roku w zatrudnieniu u pozwanego, przy czym jeden pracownik pozostał w Wydziale Pomocy i (...) (O. M. zatrudniona na stanowisku specjalisty od 2008 roku), dwie przeniesione zostały do Wydziału Organizacyjnego (J. S. zatrudniona od 2007 roku na stanowisku starszego inspektora, B. L. zatrudniony od 1 marca 2012 roku na stanowisku podinspektora), jedna w Wydziale ds. (...) i Przeciwdziałaniom Uzależnień (A. J. (1) - zatrudniona od 17 marca 2008 roku na stanowisku inspektora), jedna w Wydziale ds. (...) Osób Niepełnosprawnych (S. S. (1) zatrudniona od 13 lutego 2012 roku na stanowisku inspektora). Część zadań realizowanych dotychczas przez przeniesionych pracowników realizowała po 31 grudnia 2014 roku pozostała grupa 6 pracowników.

Decyzję o tym, którzy pracownicy począwszy od 1 stycznia 2015 roku zostaną przeniesieni do innych zadań, niż realizacja projektu systemowego, podjęta została ostatecznie przez pozwanego. Były propozycje osób, które mogły kontynuować realizację projektu. To były wspólne rozmowy koordynator A. L. (3), kierownika Wydziału A. K. (1) również dyrektor B. P.. Z tych wspólnych rozmów wynikało, że projekt będą prowadzić, ze względu na zdania, osoby, które najdłużej pracowały przy projekcie oraz powódka, która była wyjątkowym pracownikiem, jeżeli chodzi o zadania badacza. Niezbędne było pozostawienie osób do zarządzania projektem oraz osób zajmujących się sprawami ekonomii społecznej. Do 31 grudnia 2014 roku za zadania związane z ekonomią społeczną odpowiadała J. S., po jej przeniesieniu do Wydziału Organizacyjnego obowiązkami tymi zajmowała się powódka i A. L. (3). Wszyscy pracownicy wiedzieli jakie zadania będą realizowane w roku 2015, nie wiedzieli natomiast kto będzie je realizował. Niektóre zadania były realizowane w tym samym zakresie do 31 grudnia 2014 roku przez 3 pracowników.

Nikt nie wyjaśnił pracownikom pozostałym przy realizacji projektu od dnia 1 stycznia 2015 roku, dlaczego ci a nie inni pracownicy zostali przeniesieni do innych wydziałów. Osoby, które od 1 stycznia 2015 roku przeszły do innych wydziałów miały niższe kwalifikacje od powódki. W trakcie rozmów jesienią 2014 roku, co do przedłużenia projektu systemowego, pracownicy realizujący projekt otrzymali informację, że zakończenie realizacji projektu nie będzie miało wpływu na zatrudnienie pracowników.

Powódka poza zadaniami zleconymi przy realizacji projektu systemowego realizowała także inne zadania, przypisane do stanowiska, które zajmowała, a także szereg zadań związanych między innymi z zadaniami związanymi z zadaniami publicznymi.

Także inni pracownicy zajmujący się realizacją projektu systemowego, wykonywali inne zadania poza projektem – przynależne do kompetencji Wydziału ds. Pomocy i (...) i także innych wydziałów.

W dniu 27 marca 2015 roku pozwany wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2015 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwany wskazał likwidację stanowiska pracy z powodu zakończenia realizacji projektu systemowego w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL”Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej”, które nastąpić miało w dniu 30 czerwca 2015 roku.

W tym samym czasie, co powódce wypowiedzenia umów o pracę z tych samych przyczyn pozwany wręczył jeszcze 5 pracownikom pracującym przy projekcie systemowym. Dyrektor pozwanego wyjaśniała pracownikom, iż ich zwolnienia powodowane są przyczynami formalnymi, że nie ma środków, ale istnieje możliwość cofnięcia tych wypowiedzeń.

Nikt nie przedstawił powódce, ani pozostałym pracownikom kryteriów doboru do wypowiedzenia umowy o pracę. Dyrektor pozwanego, na spotkaniu 27 marca 2015 r., nie podawała żadnych kryteriów doboru pracowników do wypowiedzenia umowy o pracę.

Na stanowisku inspektorów w tym okresie w Wydziale ds. Pomocy i (...) zatrudnionych było więcej pracowników niż ci, którym pozwany wypowiedział umowy o pracę. W Wydziale ds. Pomocy i (...) realizowane były zadania nie tylko związane z realizacją projektu systemowego, ale również inne zadania przypisane pozwanemu, a wynikające z ustawy o pomocy społecznej oraz z kierunków ich działań, jakie prowadzi samorząd województwa (...) w obszarze polityki prorodzinnej. Realizacja projektu była jednym z zadań tego wydziału. W dacie wypowiedzenia umów o pracę powódce w Wydziale ds. Pomocy i (...) łącznie z kierownikiem zatrudnionych było 14 osób. W tej grupie był 1 kierownik, 2 głównych specjalistów, 4 specjalistów, 1 podinspektor, 1 starszy specjalista, 4 inspektorów. Część pracowników zatrudnionych na stanowiskach inspektora z tej grupy miała krótszy staż niż powódka.

W Wydziale ds. Pomocy i (...) w dacie wypowiedzenia umowy o pracę (...) pracownikom (w tym powódce) pozostawali pracownicy nie realizujący projektu:

- A. M. (2) zatrudniona od 1 października 2004 roku na stanowisku głównego specjalisty,
- I. G. od 1 lipca 2008 roku na stanowisku starszego specjalisty,
- M. K. (1) od 1 września 2009 roku na stanowisku inspektora,
- M. K. (2) od czerwca 2010 roku na stanowisku inspektora,
- I. M. od 2005 roku na stanowisku inspektora,
- A. A. od sierpnia 2011 roku na stanowisku podinspektora

B. P. w lutym 2015 roku zwracała się do dyrektora (...) w sprawie możliwości przedłużenia realizacji projektu systemowego do 31 grudnia 2015 roku. Ponownie pozwany zwrócił się do (...) w Ł. o możliwość przedłużenia projektu w ramach środków przyznanych dotychczas na jego realizację. (...) poinformował o możliwości wydłużenia okresu realizacji projektu do 31 grudnia 2015 roku przy zachowaniu poziomu kosztów zarządzania na niezmiennym poziomie i pod warunkiem spełnienia kryteriów dostępu określonych w Planie Działania. W ocenie (...) z punktu widzenia wskaźników realizacji projektu systemowego nie było uzasadnionej potrzeby, by przedłużać projekt po 30 czerwca 2015 roku. W trakcie uzgodnień dotyczących przedłużenia (...) wskazywał na możliwość przedłużenia

pod warunkiem, że wniosek będzie zawierał nowe elementy do tego przedsięwzięcia. Ostatecznie wniosek nie został złożony przez pozwanego. W dniu 19 marca 2015 roku odbyło się spotkanie dyrektora pozwanego z A. K. (1), R. R., A. L. (3), M. A. i z A. L. (2), podczas, którego poinformowano o braku możliwości przedłużenia projektu i rozpisania konkretnych działań.

Nigdy w rozmowach z dyrektorem pozwanego nie padła informacja, iż pozwany rozważa zwolnienie 6 pracowników zajmujących się realizacją projektu w 2015 roku. W marcu 2015 roku istniała możliwość przedłużenia projektu. Łączne szacunkowe oszczędności na dzień 23 marca 2015 roku wyniosły 35 178,64 złotych, na dzień 21 kwietnia 2015 roku -210 443,84 złotych.

W 2014 roku zaplanowane były początkowo środki finansowe na 11 etatów z przeznaczeniem na zatrudnienie osób pracujących przy realizacji projektu systemowego.

Projekt planu finansowego jednostki na rok 2015 sporządzony i złożony w Urzędzie Marszałkowskim Województwa (...) we wrześniu 2014 roku przez pracodawcę, przewidywał w ramach wynagrodzeń dla pracowników środki na 62,25 etatu (63 osoby) w tym dla 11 osób, które kończyły realizację projektu (5 osób, które kończyły pracę z dniem 31 grudnia 2014 roku oraz 6 osób, które kończą realizację projektu z dniem 30 czerwca 2015 roku). Pierwszy projekt nie zyskał aprobaty i podczas spotkania w dniu 21 października 2014 roku Skarbnik Województwa poinformował o konieczności modyfikacji projektu między innymi poprzez obniżenie kwoty przeznaczonej na wynagrodzenia o 151 800 zł (6 etatów planowanych od lipca 2014 roku) oraz obniżenie kwoty przeznaczonej na dotację o 850 000 zł. W dniu 22 października 2014 roku został złożony poprawiony projektu planu finansowego jednostki uwzględniający zatrudnienie pracowników w łącznym wymiarze 56,25 etatu (57 osób). Budżet województwa (...) został przyjęty uchwałą nr IV/41/15 Sejmiku Województwa (...) w dniu 27 stycznia 2015 roku, a częścią budżetu jest plan finansowy (...) obejmujący środki na zatrudnienie 57 pracowników.

W dniu 2 października 2014 roku pozwany otrzymał z (...) Urzędu Wojewódzkiego decyzję Ministra Finansów z dnia 24 września 2014 roku o zwiększeniu planu dotacji celowej na 2014 rok przeznaczonej na realizację świadczeń rodzinnych, w tym na zatrudnienie 5 pracowników w Wydziale ds. Koordynacji Świadczeń Rodzinnych. W dniu 14 października 2014 roku został ogłoszony konkurs na zatrudnienie 5 pracowników, natomiast w dniu 27 października 2014 roku poinformował pozwanego o wstępnych kwotach dotacji na rok 2015. O brakujących środkach na rok 2015 pozwany informował zarówno Skarbnika Województwa (...) i Wojewodę.

Pod koniec 2014 roku pozwany ogłosił nabór 5 kandydatów do pracy na stanowisko podinspektora w Wydziale Koordynacji Świadczeń Rodzinnych. W lutym 2015 roku ogłoszono nabór na stanowisko specjalisty w Wydziale Organizacyjnym, na stanowisko podinspektora w Wydziale ds. Koordynacji Świadczeń Rodzinnych, w marcu 2015 roku na stanowisku starszego inspektora w Wydziale Organizacyjnym. Pod koniec 2014 roku pozwany zatrudnił 2 osoby do Wydziału Koordynacji Świadczeń Rodzinnych – jedna do wydawania decyzji administracyjnych, druga do wymiany informacji z instytucjami Unii Europejskiej, od stycznia 2015 roku zatrudnionych zostało 3 kolejnych pracowników do Wydziału Koordynacji Świadczeń Rodzinnych.

Zatrudnienie pracowników w Wydziale mogło być finansowane z dotacji rządowej. O zabezpieczeniu środków informacja podawana jest pod koniec poprzedniego roku. Z reguły pozwany początkowo otrzymuje niedostateczną ilość środków rządowych w ramach zleconych zadań. Przez pewien okres zadania te muszą być finansowane z budżetu Marszałka, a następnie refundowane są ze środków rządowych, które docierają. Nie było takich sytuacji by wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w ramach dotacji rządowej nie były finansowane z tych środków. Tak też sytuacja wyglądała w 2015 roku w związku z zatrudnieniem pracowników do Wydziału Koordynacji Świadczeń Rodzinnych.

Zatrudnionej od 1 lipca 2015 roku A. J. (2) na stanowiska starszego inspektora od 1 sierpnia 2015 roku powierzono stanowisko inspektora – osoby ds. badań i analiz z projektem unijnym oraz formalno- organizacyjnych. Ponadto od 1 lipca 2015 roku pozwany zawarł umowę o pracę na czas zastępstwa z M. T. w Wydziale ds. (...), umowę o pracę na czas zastępstwa z E. B. w Wydziale ds. Pomocy i (...), od 1 września 2015 roku umowę na zastępstwo w Wydziale

ds. (...) z A. B., umowę na zastępstwo w Wydziale Organizacyjnym z M. M., umowę na czas określony z S. S. (2) w Wydziale ds. Koordynacji Świadczeń Rodzinnych, od 3 listopada 2015 roku umowę na zastępstwo z A. D. w Wydziale ds. Przeciwdziałania Uzależnieniom.

Informacja o zwiększeniu planu dotacji celowych na rok 2015 roku dla Samorządu Województwa (...) przeznaczonej na zadania w zakresie świadczeń rodzinnych realizowanych na podstawie ustawy o świadczeniach rodzinnych pojawiła się w sierpniu 2015 roku.

U pozwanego nastąpiły zmiany organizacyjne - powstał Wydział (...) i (...), który miał realizować kolejny projekt unijny. W drugiej połowie 2015 roku pozwany rozpoczął realizację nowego projektu systemowego ze środków unijnych nowej perspektywy 2014-2020. Ten projekt był dedykowany tylko i wyłącznie (...) Polityki Społecznej.

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone, jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.436,67złotych.

Oceniając materiał dowodowy Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom pozwanego w zakresie twierdzeń, iż powódka, poza realizacją projektu systemowego, który uległ zakończeniu w czerwcu 2015 roku nie miała zleczonych żadnych innych obowiązków. Sąd uznał, że okolicznościom tym zaprzeczają chociażby zakresy obowiązków powódki, potwierdzające, iż w okresie realizacji zadań związanych z projektem A. P. wykonywała także inne zadania, chociażby związane z nowym okresem programowania i obsługą zadań związanych z podejmowanymi przez (...) działaniami wynikającymi z realizacji Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa (...) 2014-2020. Pozwana w dalszym toku postępowania nie kwestionowała także okoliczności, iż powódka poza realizacją projektu systemowego miała powierzane także inne zadania. Pozwany ostatecznie przyznał, iż powódce zlecone było także zadanie obsługi strony geoportalu w części dotyczącej polityki społecznej, a także na jesieni 2012 roku zadania związane z analizą dotacji przyznawanych przez pozwanego organizacjom pozarządowym. Nie zasługiwały także na wiarę, w ocenie Sądu I instancji, zeznania pozwanego w zakresie twierdzeń, iż podczas wręczania pracownikom wypowiedzeń w dniu 27 marca 2015 roku, pozwany podawał pracownikom kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Zeznaniom tym zaprzeczają zgodne zeznania powódki, A. K. (2), A. L. (3), M. A. oraz B. P. wskazujące, iż pozwany w żadnym zakresie zwalnianym pracownikom nie przedstawiał kryteriów doboru do wypowiedzeń umów o pracę. Nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym także twierdzenia pozwanego, iż powódka od 2009 roku wykonywała obowiązki w Wydziale ds. Pomocy i (...) społecznej pozwanego, albowiem z zakresu obowiązków powódki wynika, iż obowiązki w tym dziale powierzone zostały A. P. od 1 stycznia 2012 roku.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwo ostatecznie sprecyzowane przez pełnomocnika powoda, jako powództwo o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem i nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, jako zasadne. Oddaleniu podlegało natomiast powództwo o zasądzenie odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W zakresie, w jakim nastąpiło w toku postępowania cofnięcie powództwa bez zrzeczenia się roszczenia, to jest w zakresie roszczenia o zasądzenie zadośćuczynienia z tytułu mobbingu w kwocie 500 złotych, na co strona pozwana wyraziła zgodę, Sąd umorzył postępowanie na podstawie art. 203 kpc w związku z art. 469 kpc, uznając cofnięcie powództwa w tym zakresie za zgodne z prawem, nie zmierzające do obejścia prawa, ani nie naruszające zasad współzycia społecznego oraz nie naruszające słusznego interesu powódki.

Przechodząc do merytorycznej oceny roszczenia o zasądzenie od pozwanego odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd Rejonowy podkreślił, iż kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej podjęcie tej decyzji. Od jej podania ustawodawca uzależnił ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli, chociaż nie sprecyzował w art. 30 § 4 k.p. ani sposobu określenia przyczyny, ani stopnia jej szczególności. Pracodawca nie ma natomiast obowiązku podawania podstawy prawnej wypowiedzenia (wyr. SN z 17.11.1998 r., I PKN 447/98, OSNAPiUS 2000/1/13). Pracodawca nie jest także zobowiązany do podania uzasadnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Natomiast przyczyna rozwiązania stosunku pracy – jak przyjmuje

się w orzecznictwie i doktrynie - winna być prawdziwa, konkretna i uzasadniająca podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie. Pracodawca nie może także przyczyny rozwiązania zastąpić swoją oceną - że przyczyna, mimo jej nie wskazania, jest znana pracownikowi (wyr. SN z 05.05.1999 r., I PKN 670/98, OSNAPiUS 2000/13/510).

Sąd Rejonowy podkreślił, że art. 30§ 4 k.p. niewątpliwie należy do przepisów o wypowiedaniu umów o pracę lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, którego zakresem objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia (rozwiązania umowy o pracę), która - w jego przekonaniu- wypowiedzenie to uzasadnia. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 KP jest umożliwienie pracownikowi obrony przed rozwiązaniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 KP wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny rozwiązania, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że: konkretność wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę w rozumieniu art. 30 § 4 KP należy oceniać z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (tak w wyroku z 2.9.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS Nr 18/1999, poz. 577); brak konkretyzacji przyczyny w rozumieniu art. 30 § 4 kp nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (por. wyrok z 26.5.2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS Nr 22/2001, poz. 663); jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości (w szczególności u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem czy zachowaniami łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 KP (tak w wyroku z 21.3.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS Nr 24/2002, poz. 595); celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 KP jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy, dlatego ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu (por. wyroki z 10.10.2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS Nr 20/2001, poz. 618 oraz z 5.5.2003 r., I PK 446/02, Wokanda Nr 7-8/2004, s. 42);

Wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast sąd dokonuje oceny, czy taka jest obiektywnie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000, nr 23, poz. 858).

Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia ograniczającą pod względem prawnym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy.

Jak wskazał Sąd I instancji, bezdyskusyjną kwestią jest, iż wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p. Zarówno w judykaturze, jak i w doktrynie prawa pracy, podkreślił Sąd, za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę uważa się zachodzące po stronie pracodawcy zmiany organizacyjne implikujące redukcję etatów. W razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonywanego w ramach wprowadzanej reformy gospodarczej, zmian struktury organizacyjnej zakładu lub z innych przyczyn. Kontrola sądu ma zatem na celu ochronę stosunku pracy, a nie ingerencję w organizacyjne stosunki w zakładzie pracy (por. wyr. SN z 20.10.1976 r., I PRN 94/76, L.). Także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku sygn. IPK 50/06 wskazano, iż sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę. Do tego stwierdzenia nie może ograniczyć się jednak rozpatrywanie zasadności wypowiedzenia. W tym samym kierunku wypowiedział się Europejski Trybunał Sprawiedliwości przyjmując, że dyrektywa dotycząca grupowego zwolnienia (75/129) nie wywiera wpływu na swobodę pracodawcy co do utrzymania dotychczasowego stanu zatrudnienia lub rozpoczęcia grupowego zwolnienia. Sądy pracy są natomiast uprawnione do kontroli, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma pozorny charakter, mający ułatwić rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem (wyroki Sądu Najwyższego z dnia

15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983 Nr 8, poz. 121 i z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 Nr 9, poz. 263).

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy podkreślił, że nie był władny do badania celowości przedłużenia projektu systemowego Poddziałania 7.1.3 PO KL „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej” po dniu 30 czerwca 2015 roku- w aspekcie zasadności wręzonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę, albowiem decyzja w tym przedmiocie należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie Sądu. Bezsporną okolicznością jest fakt, iż zakończenie realizacji tego projektu nastąpiło w dniu 30 czerwca 2015 roku, wobec nie wystąpienia z wnioskiem o przedłużenie jego realizacji po tej dacie. Sąd I instancji nie był władny ustalać w toku badania zasadności odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę czy istniały warunki i podstawy do przedłużenia tego projektu po dniu 30 czerwca 2015 roku i dlatego pozwany ostatecznie nie zdecydował się na dalsze realizowanie tego projektu, mimo stanowiska (...) o takiej możliwości i spełnieniu przesłanek warunkujących taki wniosek.

Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu, nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko część spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiskach objęte redukcją. Odpowiedź na to ostatnie pytanie powinna, w ocenie Sądu I instancji, tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę.

W tym zakresie Sąd Rejonowy podzielił pogląd wyrażony w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682, z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11 (LEX nr 122589), z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (OSNP 2014 Nr 4, poz. 52) i z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13 (LEX nr 1376065), zgodnie z którym pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach

indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11³ i art. 18^{3a} k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2016 roku (...)).

Przy czym nawiązując do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r. (I PK 93/10) Sąd I instancji podał, że „zasadnicza likwidacja konkretnego (jedyne w swoim rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru”.

Pozwany w wypowiedzeniu umowy o pracę powódce wskazał likwidację stanowiska w związku z zakończeniem z dniem 30 czerwca 2015 roku realizacji projektu systemowego Poddziałania 7.1.3 PO KL „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej”.

Zdaniem Sądu Rejonowego, przeprowadzone postępowanie wykazało, iż pozwane (...) Polityki Społecznej w Ł. wypowiadając powódce A. P. umowę o pracę, naruszyło przede wszystkim przepisy dotyczące wypowiedzania umów o pracę przez podanie przyczyny wypowiedzenia, która nie została skonkretyzowana, poprzez brak podania kryteriów doboru pracownika do wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30§4 kp).

Powódka zatrudniona była w Wydziale ds. Pomocy i (...) Polityki Społecznej – jednostce organizacyjnej Województwa (...) od 1 czerwca 2011 roku na stanowisku inspektora. Z dniem 1 stycznia 2012 roku powierzono jej pracę na stanowisku inspektora wykonującego zadania związane także badaniami i analizami w projekcie „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej” w ramach PO KL. Realizacja projektu systemowego było jednym z zadań pozwanego. W ocenie Sądu I instancji, powierzenie powódce zadań w ramach tego projektu nie zmieniło tego, iż powódka nadal pozostała etatowym pracownikiem wykonującym swoje zadania na stanowisku inspektora. Do obowiązków powódki należało także zastępowanie osoby zajmującej się ekonomią społeczną. Powódka wykonywała także działania związane ze statutową i bieżącą działalnością pozwanego, innych prac powierzonych przez Dyrektora, Kierownika Wydziału ds. Pomocy i (...), koordynatora projektu. W 2014 roku w okresie od 1 lipca do 31 grudnia 2014 roku powódce powierzano – poza zadaniami wynikającymi z realizacją projektu systemowego - dodatkowe zadania polegające na pozyskiwaniu informacji dotyczących możliwości wykorzystania środków pochodzących z funduszy UE w nowym okresie programowania oraz bieżącą działalność informacyjną w tym zakresie. W dniu 30 września 2014 roku powódka została poinformowana o dodatkowych obowiązkach polegających na udziale w pracach związanych z planowanymi badaniami, które miały stanowić przygotowanie do nowego okresu programowania. Powyższe wskazuje, zdaniem Sądu Rejonowego, iż realizacja projektu systemowego w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL. „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej” była jedynie jednym z powierzonych powódce zadań, nie jedynym. Zakończenie realizacji tego projektu z dniem 30 czerwca 2015 roku nie przesądzało o tym, iż likwidacja stanowisk pracy w Wydziale ds. Pomocy i (...) pracowników, którzy w dacie wypowiedzeń umów o pracę pozostawały nadal zaangażowane w realizację, musiała przesądzać o wypowiedzeniu umów o pracę tym osobom, albowiem pracownicy ci, w tym powódka realizowali także inne zadania przypisane do właściwości Wydziału ds. Pomocy i (...), a zatem z uwagi, iż nadal w Wydziale ds. Pomocy i (...) zatrudnieni byli pracownicy na stanowiskach inspektorów, to pozwany winien – likwidując stanowiska pracy – zastosować kryteria doboru pracowników do wypowiedzenia umowy o pracę. Regulamin organizacyjny pozwanego szczegółowo określa jakie zadania należą do kompetencji tego wydziału, jako komórki organizacyjnej. Z obowiązującego w spornym okresie regulaminu organizacyjnego wynika, iż zadanie związane z realizacją projektu systemowego było jedynym z wielu realizowanych przez Wydział ds. Pomocy i (...).

Sąd podkreślił, że bezsporną okolicznością jest, iż powódka zajmowała jedno z kilku stanowisk inspektora w Wydziale Pomocy i (...) Polityki Społecznej, a tym samym pozwany wypowiadając umowy o pracę z powodu likwidacji

stanowiska pracy musiał dokonać wyboru jednego z pracowników zajmujących to stanowisko. Brak tych przesłanek w oświadczeniu o wypowiedzeniu umów o pracę, wskazujący jako przyczyny wypowiedzenia zmiany organizacyjne, w zakresie nawiązania do kryteriów doboru do wypowiedzenia umowy o pracę nie został także przez pozwanego konwalidowany, chociażby poprzez ustne podanie powódce przesłanek, które zdecydowały o wyborze jej osoby do wypowiedzenia umów o pracę. Okoliczność tę potwierdziły zgodne z tym przedmiocie zeznania powódki i świadków B. P., A. K. (1) czy świadka M. A. i A. L. (3), również zwolnionych w tym samym czasie z powodu likwidacji stanowisk pracy, również bez podania kryteriów doboru pracowników do wypowiedzenia umowy o pracę. W odpowiedzi na pozew strona pozwana wskazała, iż zarzuty dotyczące zaniechania przez pracodawcę doboru pracowników do zwolnienia są nieuzasadnione, albowiem jedynym kryterium, które może być zastosowane w doborze pracowników do rozwiązania umowy o pracę, jest kryterium zakończenia zadania określonego w par. 4 pkt 9 regulaminu Organizacyjnego wykonywanego w ramach Wydziału. Ds. pomocy i integracji społecznej. Kryterium to zostało wskazane w wypowiedzeniu stanowiąc jednocześnie wyłączną przyczynę likwidacji wszystkich stanowisk pracy zajmowanych przez pracowników realizujących projekt systemowy w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej”. Sąd Rejonowy uznał, że z poglądem tym nie można się zgodzić, a to z przyczyn, iż realizacja zadań związanych z projektem była tylko jednym z zadań (dominującym) wykonywanych przez pracowników. Sąd podkreślił, iż przy realizacji projektu systemowego uczestniczyło 11 pracowników, 5 pracowników od dnia 1 stycznia 2015 roku przesuniętych zostało do innych zadań, w tym 4 do innych wydziałów. Nadal w Wydziale ds. Pomocy i (...) pozostała O. M., która wcześniej również uczestniczyła w realizowaniu zadań związanych z projektem systemowym. Jeżeli założyć tak jak przyjmuje strona pozwana, iż zakończenie realizacji zadań z programu systemowego wiązało się z likwidacją stanowisk pracy, to należy przyjąć, iż w okresie od grudnia do czerwca 2015 roku nastąpiła likwidacja 11 stanowisk – co także przy wypowiedzeniu umów o pracę pozostałym 6 pracownikom, w tym powódce wymagało dokonania przydatności tych osób i zastosowania kryteriów do wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby porównania z O. M., która nadal pozostawała w zatrudnieniu w Wydziale ds. Pomocy i (...). Sąd I instancji nie zgodził się z pozwanym, iż w ramach jednostki brak jest stanowisk pracy porównywalnych ze stanowiskiem powódki i było to jedyne stanowisko tego rodzaju w jednostce. Powyższe dotyczyć miało także wszystkich pracowników zatrudnionych w ramach projektu, którzy zajmowali stanowiska specjalnie do jego realizacji nieistniejące w innych wydziałach. Porównanie tych stanowisk z innymi nie jest w ocenie pracodawcy możliwe, a porównywanie stanowisk w projekcie między sobą - bezcelowe, gdyż wszyscy pracownicy realizujący projekt otrzymali wypowiedzenie umowy o pracę. W ocenie Sądu, nawet gdyby przyjąć, iż powódka zajmowała tylko jedyne w swoim rodzaju stanowisko – wobec tego, iż od 2015 roku jako jedyna zajmowała się badaniami i analizami – jako socjolog, to należy podkreślić, iż do początku 2015 roku zadaniami takimi jak powódka zajmowała się także J. S., która została przeniesiona od 1 stycznia 2015 roku do Wydziału Organizacyjnego, a zatem pozwany winien chociażby przy wypowiedzeniu umowy o pracę porównać kwalifikacje, staż pracy powódki i J. S..

Zdaniem Sądu i instancji, powyższa sytuacja uniemożliwiała powódce analizę zasadności dokonanego przez pracodawcę wyboru i zmusiła powódkę do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Dobór pracowników przewidzianych do zwolnienia powinien opierać się na jasnych, obiektywnych i z góry znanych kryteriach, które powinny zostać przedstawione pracownikowi, któremu wypowiedziana jest umowa o pracę. Pozwany nie dopełniając powyższego dopuścił się naruszenia art. 30§4 kp, co czyni zasadnym roszczenia zgłoszone przez powódkę w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę łączącej strony.

Ustalenie powyższe, zgodnie z dyspozycją art. 45 § 1 kp, doprowadziło do orzeczenia przez Sąd Rejonowy, zgodnie z żądaniem powódki, o zasądzeniu odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Orzekając o roszczeniu przysługującym powódce Sąd i instancji uwzględnił, iż zgodnie z art. 45 § 1 kp zasadą jest wybór roszczenia przez pracownika, który może domagać się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach (uznania wypowiedzenia umowy o pracę), bądź też odszkodowania. Powódka sprecyzowała ostatecznie swoje roszczenie wnosząc o zasądzenie odszkodowania.

Stosownie do brzmienia art. 47¹ kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 kp, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niżej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Sąd podkreślił, iż zgodnie z art. 36§ 1 kp okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Powódka zatrudniona była u pozwanego od 1 września 2008 roku. Z uwagi, iż okres zatrudnienia powódki u strony pozwanej wynosił ponad 3 lata zgodnie z art. 36 §1 pkt 3 kp okres wypowiedzenia umowy o pracę winien wynosić 3 miesiące, dlatego też Sąd Rejonowy zasądził na rzecz A. P. odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę przysługującego powódce. Wysokość odszkodowania przysługującego powódce zgodnie z dyrektywą powołanego przepisu w rozmiarze 3 miesięcznego wynagrodzenia, Sąd Rejonowy określił w oparciu o § 2 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U.Nr 62 poz 289 z późniejszymi zmianami)- przyjmując wysokość miesięcznego wynagrodzenia powódki ustaloną jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy w wysokości – 3.436,67 złotych, co łącznie dało odszkodowanie w wysokości 10.310,01 złotych.

Sąd Rejonowy podniósł, że poza zakresem badania pozostawała sugerowana faktyczna przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę związana z niezabezpieczeniem w ramach dotacji celowej środków na etaty pracowników zatrudnionych w Wydziale ds. Koordynacji Świadczeń Rodziny w roku 2014 i na początku roku 2015, po dniu 30 czerwca 2015 roku, co skutkowało rzekomą koniecznością wypowiedzeń umów o pracę powódce i innym pracownikom – albowiem okoliczności te mogły co najwyżej stanowić ewentualne tło istniejącej sytuacji u pozwanego w spornym okresie. Sąd w toku postępowania, stanowiącego odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę związanych ze zmianami organizacyjnymi i pociągającymi likwidację stanowiska pracy bada – w razie podniesienia takiego zarzutu – pozornosc takich zmian, a więc czy pracodawca nie zlikwidował wskazanego stanowiska pracy – np. zatrudniając na miejsce zwolnionego pracownika inną osobę. Nie jest objęta natomiast przedmiotem postępowania okoliczność ustalenia faktycznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a jedynie rzeczywistość wskazanej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (vide wyrok z dnia 28.09.1976r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978 z. 2 poz. 18). "Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, w jego zakładzie pracy i jednocześnie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie narusza formalnych wymogów prawa, wypowiedzenie takie jest uzasadnione w rozumieniu przepisów kp, choćby nie likwidowało wszystkich nieprawidłowości kadrowych, istniejących w zakładzie (por. wyr. SN z 28.9.1976 r., I PRN 59/76, OSP 1978, Nr 2, poz. 18; wyr. SN z 2.8.1985 r., I PRN 61/85 z glosą A. Wypych-Żywickiej, NP 1988, nr 10-12, s. 241, OSNC 1986, Nr 5, poz. 76; wyr. SN z 10.4.1997 r., I PKN 90/97, OSNAPiUS 1998, Nr 3, poz. 81; wyr. SN z 2.10.2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004, Nr 9, poz. 156). Strona powodowa w toku postępowania nie wykazywała pozornosci wskazanej przyczyny wypowiedzenia. Bezsporną okolicznością było, iż pozwany od 1 lipca 2015 roku nie realizował zadań związanych z projektem systemowym (poza jego rozliczeniem – do 30 września 2015 roku), z zestawienia pracowników zatrudnionych po dniu 1 lipca 2015 roku wynika, iż do Wydziału ds. Pomocy i (...) przyjęty został jeden pracownik na czas zastępstwa, zostały zawarte 2 umowy na zastępstwo w Wydziale ds. (...), 1 umowa na zastępstwo w Wydziale ds. Przeciwdziałania Uzależnieniom i jedna w Wydziale ds. Koordynacji Świadczeń Rodziny.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie I wyroku.

Oddaleniu podlegało natomiast powództwo o zasądzenie odszkodowania z tytułu naruszenia w stosunku do powódki zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Pełnomocnik powódki dochodząc odszkodowania z tego tytułu wywodził, iż strona pozwana naruszyła tę zasadę poprzez naruszenie obowiązku wskazania przy wypowiedzeniu umowy o pracę kryterium doboru pracowników do zwolnienia.

Stosownie do art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. W przepisie tym stanowiącym bezpośrednią materialno-prawną podstawę rozstrzygnięcia

znajduje się odesłanie do zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Uregulowania dotyczące tych kwestii znajdują się w rozdziale II a kodeksu pracy zatytułowanym równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy art. 18^{3a}-18^{3e} zostały wprowadzone do kodeksu ustawą nowelizującą z dnia 14 listopada 2003 r. i zmienione ustawą nowelizującą z dnia 21 listopada 2008 r. celem dostosowania polskiego prawa pracy do wymagań Unii Europejskiej, określonych w art. 157 Traktatu i dyrektywach 75/117, 76/207, 97/80, (...), (...) oraz (...), trzy pierwsze z tych dyrektyw zastąpiła dyrektywa (...). Przepisy rozdziału IIa obowiązują od dnia 1 stycznia 2004 r.

Powołane przepisy zawierają szczegółową regulację obowiązku pracodawcy równego traktowania pracowników w zakresie określonym w art. 18^{3a} § 1. Pracodawca jest do tego obowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 94 pkt 2b).

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy, dyskryminacja (art. 11³ k.p.) oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określaną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa lub kryterium) dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową (zob. zwłaszcza wyroki SN z: 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360; 19 stycznia 1998 r., I PKN 484/97, OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 710; 24 marca 2000 r., I PKN 314/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 480; 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 6; 5 maja 2005 r., III PK 14/05, OSNP 2005 nr 23, poz. 376; 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06).

Zakaz dyskryminacji obejmuje wszystkie etapy stosunku pracy, dotyczy doboru pracowników, ustalenia treści stosunku pracy, jego realizacji, na rozwiązaniu kończąc.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w sytuacji, w której pracownik zarzuca naruszenie przepisów odnoszących się do dyskryminacji, powinien stosowanie do art. 18^{3b} § 1 k.p. wskazać przyczynę, kryterium ze względu na którą był lub jest dyskryminowany. Powódka tymczasem takiego kryterium nie wskazała. Do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium; a kryteria te to: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, bądź także inne dyskryminujące kryterium, nie wskazane w przepisie. Dyskryminacją jest bowiem różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Niedozwolone kryteria są przykładowo wymienione w art. 11³ oraz art. 18^{3a} § 1. Użycie w tych dwóch przepisach zwrotu "w szczególności" znacznie rozszerzyło pojęcie dyskryminacji w prawie polskim w porównaniu z prawem unijnym, w którym wyliczenie niedozwolonych kryteriów ma charakter wyczerpujący. Do niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników Sąd Najwyższy zalicza także - poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 11³ oraz art. 18^{3a} § 1 - okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami (por. wyrok z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP, 2008, nr 21-22, poz. 311) oraz przymioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (wyrok z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP, 2008 nr 23-24, poz. 347).

W wielu już orzeczeniach Sądu Najwyższego przyjmowano, że w celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 183b § 1 k.p., pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36). Także w wielu innych orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjmował, że to na pracowniku wywodzącym swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek wskazania w pozwie nie tylko okoliczności faktycznych nierównego traktowania ale także przyczyny niedozwolonego dyskryminacyjnego zróżnicowania (tak między innymi Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73, z dnia 14 maja 2014 r., II PK 208/13, LEX nr 1477443, czy postanowieniach z dnia 10 października 2012 r., I PK 120/12, LEX nr 1675340 oraz z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961). Pogląd powyższy jest także powszechnie akceptowany w doktrynie prawa pracy (zob. z najnowszych opracowań M. Tomaszewska, w: Kodeks Pracy. Komentarz, red. k.w. Baran, Wolters

Kluwer 2016, s. 149). Można więc jednoznacznie stwierdzić, że pracownik, który uważa iż był dyskryminowany powinien powołać nie tylko okoliczności faktyczne ale i przyczynę tego nierównego traktowania.

Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka precyzując powództwo o zasądzenie odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, które miało mieć miejsce poprzez naruszenie obowiązku wskazania kryterium doboru pracowników do zwolnienia przy wypowiedzeniu umowy o pracę, nie wskazała kryterium z uwagi, na które strona pozwana miałaby dopuścić się naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Powyższe – mimo, iż pozwany przy wypowiedzaniu umowy o pracę nie wskazał kryteriów, jakimi kierował się przy wypowiedzaniu umowy o pracę A. P. – nie pozwalało merytorycznie na uwzględnienie powództwa w tym zakresie.

Sąd Rejonowy obciążył pozwanego opłatą sądową od roszczenia zasądzonego na rzecz powódki na podstawie art. 113 ust 1 w związku z art.13 ustawy z 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm). Sąd bowiem w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł, obciążył pozwanego pracodawcę, na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z 28.7.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. 1 tej ustaw (tak uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku sygn.akt. I PZP 1/07 opubl.M.P.Pr. (...)).Na koszty te złożyła się opłata od zasądzonego odszkodowania w wysokości 516 złotych (5 % od kwoty 10.310,01 złotych).

Orzekając o kosztach zastępstwa procesowego Sąd na podstawie art. 102 kpc nie obciążył powódki tymi kosztami. Na koszty zastępstwa procesowego powódki składało się wynagrodzenie pełnomocnika powódki w wysokości 60 złotych (w stawce minimalnej) w zakresie roszczenia o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę zgodnie z brzmieniem § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U Nr 163 poz.1349 z późn.zm) w związku z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 roku (Dz. U z 2015 poz.1804). W myśl stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w uchwale składu 7 sędziów z dnia 24 lutego 2011 roku (sygn.akt IPZP 6/10), której nadana została moc zasady prawnej – podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 kp stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nie opłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U Nr 163 poz 1348 z późn.zm), to jest kwota 60 złotych w stawce minimalnej. Zasada ta ma odpowiednie zastosowanie w przypadku dochodzenia odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem (nieuzasadnionego) wypowiedzenia umowy o pracę i odnosi się również do kosztów zastępstwa procesowego radcy prawnego. Koszty zastępstwa procesowego pozwanego w zakresie w jakim wygrał sprawę – to jest w zakresie roszczenia o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w kwocie 500 złotych oraz roszczenia o zasądzenie zadośćuczynienia z tytułu mobbingu w kwocie 500 złotych, co do którego nastąpiło cofnięcie powództwa wynosiły 135 złotych – obliczone na podstawie §6 pkt 2 w związku z §12 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nie opłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U Nr 163 poz 1348 z późn.zm) w związku z §21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015. poz1800). W ocenie Sądu Rejonowego uwzględniając, iż powódka wygrała proces w zasadniczym jego trzonie, a dochodzone roszczenia w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu i roszczenie o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu – ostatecznie cofnięte – miały charakter marginalny, uznał, że stosunkowe rozliczenie kosztów na podstawie art. 100 kpc i obciążenie powódki kosztami byłoby nieuzasadnione. Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy na mocy art. 102 kpc nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanego w kwocie 75 złotych.

Rozstrzygnięcie o rygorze natychmiastowej wykonalności znalazło podstawę prawną w art. 477² § 1 kpc. Zgodnie z brzmieniem powołanego przepisu Sąd Rejonowy zasądza należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Apelację od powyższego orzeczenia w części, tj. w punkcie I, IV, V i VI wniósł pełnomocnik pozwanego.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 29 § 1 pkt. 1 k.p. w zw. z art. 22 § 1 kp w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych poprzez błędną wykładnię pojęcia stanowisko pracy (rodzaj pracy) polegającą na uznaniu, iż stanowisko pracy powódki zdefiniować należy przez przysługujący jej tytuł służbowy inspektora podczas, gdy stanowisko pracy należy definiować przez rodzaj wykonywanej pracy, który w przypadku powódki (oraz innych pracowników samorządowych) wyznaczony był zakresem jej obowiązków określonym na piśmie co doprowadziło do błędnego ustalenia, iż przy dokonywaniu wypowiedzenia pracodawca winien dokonać porównania wszystkich inspektorów zatrudnionych w wydziale ds. pomocy i integracji społecznej, a tym samym niewłaściwego zastosowania art. 30 § 4 kp w zw. z art. 45 § 1 kp poprzez przyjęcie, iż porównanie powinno obejmować pracowników na stanowiskach niebędących stanowiskami analogicznymi;
2. naruszenie przepisów prawa procesowego, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów z dokumentów w postaci zakresu obowiązków powódki oraz innych pracowników Wydziału ds. Pomocy i (...), zeznań powódki oraz dyrektora pozwanego polegającą na przyjęciu, iż obowiązki powódki na zajmowanym stanowisku pracy inspektora ds. badań i analiz obejmowały zadania poza projektem PO KL, podczas gdy nie wynika to ani z zakresu obowiązków, ani nie zostało udowodnione przez powódkę, a incydentalne zadania realizowane przez powódkę na polecenie przełożonych nie mogą świadczyć o uznaniu stanowiska pracy powódki za stanowiska podobnego do pracy innych inspektorów w Wydziale ds. Pomocy i (...), co doprowadziło do błędnego ustalenia, iż przy dokonywaniu wypowiedzenia pracodawca winien dokonać porównania wszystkich inspektorów zatrudnionych w wydziale ds. pomocy i integracji społecznej, a tym samym niewłaściwego zastosowania art. 30 § 4 kp w zw. z art. 45 kp poprzez przyjęcie, iż porównanie powinno obejmować pracowników na stanowiskach niebędących stanowiskami analogicznymi;
3. naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 102 k.p.c. bez powoływania jakichkolwiek argumentów wskazujących na możliwość zastosowania zasad słuszności.

Mając na uwadze powyższe skarżący wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie w całości powództwa o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę i zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego przez pełnomocnika będącego adwokatem według norm przepisanych, za obie instancje.

/apelacja k 982-985/

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik strony powodowej wniósł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego przez profesjonalnego pełnomocnika według norm przepisanych.

/odpowiedź na apelację k 1000-1003/.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa. Sąd odwoławczy w pełni podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, przyjmując je za własne. Za prawidłową należy także uznać ocenę prawną dokonaną przez ten Sąd.

Za całkowicie chybiony należało uznać podniesiony w apelacji zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c. W myśl powołanego przepisu Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ocena dowodów polega na ich zbadaniu i podjęciu decyzji, czy została wykazana prawdziwość faktów, z których strony wywodzą skutki prawne. Celem Sądu jest dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia.

Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia ze świadkami, stronami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Powinna odpowiadać regułom logicznego rozumowania, wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego, wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich występowania w danej sytuacji.

Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy należy wskazać, że w ocenie Sądu Odwoławczego przeprowadzona przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego materiału dowodowego jest w całości logiczna i zgodna z zasadami doświadczenia życiowego. Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowej oceny dowodów przyjmując, że pozwane (...) Polityki Społecznej w Ł. naruszyło przepisy kodeksu pracy poprzez złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę bez skonkretyzowania przyczyny jej rozwiązania.

Apelacja nie może przynieść spodziewanych przez skarżącego skutków procesowych przede wszystkim dlatego, iż przyczyna rozwiązania stosunku pracy w dniu 30 czerwca 2015 roku podana przez pozwanego, prawidłowo została uznana przez Sąd Rejonowy jako przyczyna nieskonkretyzowana, ponieważ pracodawca nie podał kryteriów doboru pracownika do wypowiedzenia umowy o pracę, tym samym naruszając wszystkie przepisy dotyczące wypowiedzania umów o pracę, w tym art. 30 § 4 kodeksu pracy.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Wypowiedzenie umowy o pracę, które wcześniej, w okresie zatrudnienia powódki nie było sygnalizowane, zostało uzasadnione przez pracodawcę jedynie likwidacją stanowiska pracy z powodu zakończenia realizacji projektu systemowego w ramach Poddziałania 7.1.3. PO KL „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej” finansowanego ze środków Unii Europejskiej. Wskazana w sposób ogólnikowy przyczyna wypowiedzenia jest niepełna, niedostatecznie skonkretyzowana, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 2 marca 2016 r. III PK 76/15, Legalis nr 1442882).

Skonkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powinno nastąpić w takim stopniu, aby uwidocznili pracownikowi cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do złożenia właśnie jemu oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz pozwolić mu na zorientowanie się z jakiej przyczyny on został zwolniony.

Należy podkreślić, że jakkolwiek bezspornym jest, iż zakończenie realizacji projektu systemowego w ramach Poddziałania 7.1.3. PO KL „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej” nastąpiło w dniu 30 czerwca 2015 roku, to podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych, które skutkują redukcją etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu, nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Określona przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę uzasadnia powód wdrożenia procedury zwolnień indywidualnych, ale nie tłumaczy przyczyny, dla której nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę z danym pracownikiem, a pozostawienie innych osób zajmujących stanowiska podobne, które objęto redukcją w przypadku likwidacji dotyczącej tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy. Wobec powyższego pracodawca powinien przyjąć kryteria doboru pracowników do zwolnienia i dopiero ich wskazanie, które stanowi uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci likwidacji stanowiska pracy na skutek zakończenia realizacji projektu, pozwoliłoby na ukazanie całego procesu, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby. Dzięki tam przedstawionym przyczynom pracownik miałby możliwość zorientowania się, dlaczego to jemu złożono wypowiedzenie umowy o pracę oraz mógłby ewentualnie podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę.

Pomimo braku uregulowania katalogu kryteriów doboru pracowników, wybór osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy nie może mieć charakteru dowolnego. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11³ i art. 18^{3a} k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2016 roku, I PK 72/15, Legalis nr 1433130).

Wobec powyższego, wbrew twierdzeniom skarżącego zasadne jest stanowisko, że doszło do naruszenia art. 30 § 4 k.p. przez pozwane (...) Polityki Społecznej w Ł., które w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę jako uzasadnienie podało likwidację stanowiska pracy związane z zakończeniem realizacji projektu w dniu 30 czerwca 2015 roku. Tak sformułowana przyczyna wypowiedzenia jest niekonkretna, a więc ewidentnie nie odpowiada wymogom stawianym przez art. 30 § 4 k.p. Wadliwość dokonanego w ten sposób wypowiedzenia umowy o pracę jest dodatkowo wzmocniona tym, że powódka w chwili otrzymania oświadczenia rozwiązującego stosunek pracy z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, nie miała wcześniej informacji pochodzących z innych źródeł odnośnie do rzeczywistych i znanych jej przyczyn, które zadecydowały o rozwiązaniu z nią umowy o pracę przez pracodawcę.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 29 § 1 pkt. 1 k.p. z wz. z art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych poprzez błędną wykładnię pojęcia stanowiska pracy i przyjęcie definicji stanowiska pracy przez przysługujący jej tytuł służbowy inspektora.

Sąd Okręgowy w całości podziela opinię apelacji, że stanowisko pracy należy definiować przez zakres zadań wykonywanej pracy, a nie samą jego nazwę. J. chodzi tutaj o zakres zadań rozumiany szeroko, a nie zakres zadań w bardzo wąskim znaczeniu realizacji konkretnego projektu. Apelujący zdaje się nie zauważać specyfiki działalności strony pozwanej. (...) Polityki Społecznej w Ł. realizuje zadania samorządu województwa (...) z zakresu polityki społecznej, wynikające z ustaw o pomocy społecznej, wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, o przeciwdziałaniu narkomanii, przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie oraz rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Przy czym Wydział ds. Pomocy i (...) jest jedną z komórek organizacyjnych i zajmuje się opracowaniem, aktualizowaniem i realizacją po konsultacji z powiatami strategii wojewódzkiej w zakresie polityki społecznej będącej integralną częścią strategii rozwoju województwa, opracowaniem i realizacją programów

przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, sporządzeniem oceny zasobów pomocy społecznej i przekazywania jej wojewodzie, realizacją zadań wynikających z sytuacji demograficznej regionu, inspirowaniem i promowaniem nowych rozwiązań w zakresie pomocy społecznej, organizacją szkoleń, seminariów, konferencji w obszarach działania Wydziału, prowadzeniem i aktualizowaniem bazy danych instytucji i organizacji działających w obszarze pomocy społecznej, realizacją Programu Wojewódzka Karta (...) Wielodzielnych, współpracą z innymi wydziałami przy realizacji projektów finansowanych z funduszy UE lub zewnętrznych źródeł finansowania krajowych i zagranicznych, współdziałaniem z Wydziałem Kontroli w zakresie kontroli merytorycznej wykorzystania środków finansowych przekazanych podmiotom na realizację zadań z zakresu pomocy społecznej polityki prorodzinnej, opracowywaniem i realizacją regionalnego programu rozwoju ekonomii społecznej w województwie (...), obsługą prac (...) Komisji ds. Stopni Specjalizacji Zawodowej pracowników socjalnych. W okresie kilku ostatnich lat Wydział zajmował się również realizacją projektu systemowego „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych pomocy i integracji społecznie – Poddziałanie 7.1.3 (...).

Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego powódka, podobnie jak inni pracownicy zatrudnieni na stanowisku inspektora w tym Wydziale, miała zmieniany zakres obowiązków w zależności od potrzeb i wykonywała zadania porównywalne do pozostałych inspektorów. Od 19 stycznia 2009 roku powódce powierzono obowiązki na stanowisku ds. aktywizacji środowisk wiejskich, gdzie zajmowała się zupełnie innym projektem niż ostatni. Na okres od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. powódce powierzono wykonywanie dodatkowych zadań polegających na pozyskiwaniu informacji dotyczących możliwości wykorzystania środków pochodzących z funduszy UE w nowym okresie programowania oraz bieżącą działalność informacyjną w tym zakresie. Do obowiązków powódki należało dodatkowo: koordynacja działań w pozyskiwaniu danych w zakresie określonym przez moduł „Portal społeczno-demograficzny” dotyczący instytucji zgłaszanych przez Wydziały (...)u, transkrypcji danych z formatu W. na E. zgodnie ze słownikowym wykazem ulic, przekazywanie danych w formacie E. do Wojewódzkiego Ośrodka (...) w (...), przekazywanie danych statystycznych do G. w formacie określonym przez Wojewódzki Ośrodek (...), koordynacja działań dotyczących uzupełniania i aktualizacji danych w G. W.. W dniu 30 września 2014 roku powódka została poinformowana przez Dyrektora pozwanego o kolejnych nowych obowiązkach, polegających na udziale w pracach związanych z planowanymi pięcioma badaniami, które miały stanowić przygotowanie do nowego okresu programowania. Aczkolwiek tych obowiązków nie przyjęła, to właśnie pozwany zamierzał po raz kolejny rozszerzyć jej zakres zadań.

Należy podkreślić, co wynika jasno z powyższego, że powódka nie została zatrudniona jedynie do realizacji ostatniego projektu. Na swoim stanowisku pracy miała ona realizować zadania Wydziału, które powierza jej pozwany, w zależności od potrzeb. Tak samo wygląda sytuacja w przypadku pozostałych pracowników zatrudnionych na stanowiskach inspektora w tym Wydziale. Komórka ta realizuje różne zadania i różne projekty, w różnych okresach. Zmiana projektu czy też jego zakończenie nie wiąże się w przypadku takich pracowników z rozwiązaniem umowy o pracę, ale ze zmianą zakresu obowiązków, co wynika wprost z kolejnych zakresów obowiązków, jakie otrzymywała powódka. Została ona bowiem zatrudniona do obsługi wszystkich zadań Wydziału i miała odpowiednie kwalifikacje do ich wykonywania. Podobnie jak pozostali inspektorze w tym Wydziale. Nadto poza zadaniami zleconymi przy realizacji projektu systemowego realizowała ona także inne zadania, przypisane do stanowiska, które zajmowała. Także inni pracownicy zajmujący się realizacją projektu systemowego, wykonywali inne zadania poza projektem – przynależne do kompetencji Wydziału ds. Pomocy i (...) i także innych wydziałów. Jak zgodnie stwierdzili zarówno zeznający świadkowie, jak i sama powódka, każdy z nich mógł wykonywać zadania pozostałych.

Tym samym nie można podzielić stanowiska apelacji, iż stanowisko pracy powódki Sąd Rejonowy zdefiniował przez przysługujący jej tytuł służbowy inspektora. Z uwagi na specyfikę pozwanego są u niego realizowane zmiennie różne projekty, w różnych okresach czasu i wówczas dokonuje on zmiany zakresu obowiązków pracowników – inspektorów, dostosowując je do nowych zadań. A zatem sam fakt podjęcia przez pracodawcę decyzji likwidacji jednego ze stanowisk inspektorów, w związku z zakończeniem jednego z projektów, nie można uzasadniać braku konieczności ustalenia kryteriów doboru, w stanie faktycznym jak w niniejszej sprawie.

Przyjęcie stanowiska strony pozwanej prowadziłyby do kuriozalnej sytuacji, w której chcąc pozbyć się pracownika wystarczyłoby przesunięcie go do kończącego się projektu, a następnie zlikwidowanie jego stanowiska z uwagi na zakończenie projektu, bez konieczności podawania kryteriów doboru do zwolnienia.

Apelujący powołał się w uzasadnieniu na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2013 roku w sprawie I PK 37/13, jednakże nie zwrócił uwagi, że zapadł on w zupełnie odmiennym stanie faktycznym. W powoływanej sprawie powódka świadczyła pracę na rzecz (...) przy niezmiennym zakresie obowiązków, pomimo zmieniających się nazw stanowisk. Od początku zatrudnienia do głównych jej zadań należała praca przy wydawaniu biuletynu. A zatem nie jest możliwym porównywanie tamtego stanu faktycznego z przedmiotową sprawą, w której powódka w okresie zatrudnienia miała zmieniane zakresy obowiązków w zależności od potrzeb pracodawcy, a nawet w zależności od aktualnego projektu. Do wykonywania wszystkich zaś zadań posiadała kwalifikacje. Nadto w powoływanej sprawie I PK 37/13 przed wręczeniem powódce wypowiedzenia umowy o pracę pozwany dokonał analizy kwalifikacji zawodowych pozostałych pracowników zatrudnionych w D. Wydawniczym, przeanalizował również możliwość zatrudnienia powódki na innym stanowisku pracy. Dopiero uznając, że nie ma możliwości pozostawienia powódki w zatrudnieniu i przeniesienia jej do innej pracy, a zwolnienie innego pracownika byłoby niekorzystne dla funkcjonowania pozwanego, pracodawca wypowiedział umowę o pracę. W niniejszej sprawie pracodawca nie dokonywał żadnej analizy w takim jak powyższy zakresie. Tym samym rozstrzygnięcie w powoływanej sprawie jest oparte o zupełnie inne okoliczności faktyczne.

Mając na uwadze powyższe, wskazać należy, że zarzuty apelacji są całkowicie nieuzasadnione. Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji i dokonane na ich podstawie rozważania prawne. Powyższe pozwala na stwierdzenie, że byli inni pracownicy, których zakres czynności w szerokim rozumieniu, był podobny do powódki i wobec tego istniała konieczność dokonania skonkretyzowania przez pracodawcę w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony, pełnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powódką.

Treść art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a jej konkretność ocenia się z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którymi ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 28 października 2014 r. II PK 298/13, Legalis nr 1162526), co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

Za oczywiście uzasadnione należy przyjąć stanowisko Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 6 kwietnia 2016 r. stwierdził, że pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także, określona kryteriami doboru do zwolnienia, sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór (...). Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru

pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy. Relacja z dokonania tego rodzaju porównania oraz podanie kryteriów doboru do zwolnienia powinna się znaleźć w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu (II PK 174/15, Legalis nr 1472783).

Pozwany przy wypowiedzeniu powódce umowy o pracę nie zastosował się do powyższego. Nie tylko nie wskazał kryteriów doboru, ale wręcz stwierdził, że nie było potrzeby ich stosowania. Nie kwestionował również, że powódce nie przedstawiono żadnych kryteriów. Niedopełnienie tego wymagania spowodowało naruszenie przez pracodawcę dyspozycji art. 30 § 4 k.p. i w konsekwencji otworzyło powódce drogę do zasadnego wystąpienia o odszkodowanie.

Przechodząc do zarzutu apelacji dotyczącego naruszenia art. 102 k.p.c. należy stwierdzić, że jest on zupełnie nietrafiony. Sąd odwoławczy w całości podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że w realiach rozpoznawanej sprawy wystąpiły szczególne okoliczności i należało zastosować art. 102 k.p.c., natomiast nie sposób zgodzić się ze skarżącym, który podniósł brak wskazania jakichkolwiek argumentów wskazujących na możliwość zastosowania zasad słuszności.

Przepis art. 102 k.p.c. stanowi wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik procesu i zgodnie z nim w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Jest to rozwiązanie szczególne, wymagające wystąpienia wyjątkowych okoliczności, przy czym sam przepis nie konkretyzuje pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawiając ich kwalifikację sądowi. W doktrynie i judykaturze przyjmuje się, że do „wypadków szczególnie uzasadnionych” należą zarówno okoliczności związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na jego zewnątrz (np. stan majątkowy stron, ich sytuacja życiowa). Ocena sądu, czy zachodzi „wypadek szczególnie uzasadniony”, o którym mowa w art. 102 k.p.c. ma charakter dyskrecyjny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem sądu oraz oceną okoliczności rozpoznanej sprawy. Podstawę do zastosowania art. 102 k.p.c. stanowią konkretne okoliczności sprawy, przekonujące o tym, że w danym przypadku obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu na rzecz przeciwnika byłoby niesłuszne, niesprawiedliwe. Oceniając czy zachodzi podstawa do zastosowania przepisu art. 102 k.p.c., sąd musi mieć na względzie całokształt okoliczności sprawy.

Odstąpienie od zasady wyrażonej w art. 98 k.p.c. uzasadnia przebieg postępowania. W ocenie Sądu II instancji należy podzielić zapatrywanie wyrażone u podstaw zaskarżonego orzeczenia, iż powódka przegrała jedynie w zakresie roszczeń, które miały charakter marginalny, wygrała zaś sprawę w zakresie żądania głównego. Koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej, która wygrała sprawę w zakresie roszczenia o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w kwocie 500 złotych oraz roszczenia o zasądzenie zadośćuczynienia z tytułu mobbingu w kwocie 500 złotych wynosiły 135 zł.

Ponad wywód Sądu Rejonowego trzeba dodać, że charakter sporu o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę wiąże się z oceną odczuć i doznań powódki, a więc weryfikacją jej subiektywnych zapatrywań. Powódka była przekonana, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, dokonane przez pracodawcę bez wskazywania konkretnej przyczyny, jest niezgodne z obowiązującymi przepisami. Dodatkowo, podniesiona przez nią argumentacja doprowadziła do uwzględnienia powództwa w tym zakresie i zasądzenie od pozwanego (...) Polityki Społecznej w Ł. na jej rzecz odszkodowania. Powódka inicjująca postępowanie początkowo była subiektywnie przekonana również o zasadności roszczenia o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zadośćuczynienia z tytułu mobbingu, jednak w toku procesu jej przekonanie uległo zmianie. Wówczas cofnęła ona powództwo w zakresie roszczenia o zasądzenie zadośćuczynienia w kwocie 500 zł.

Biorąc pod uwagę powyższe należy uznać, że Sąd pierwszej instancji słusznie zastosował art. 102 k.p.c. wobec powódki, która przegrała sprawę jedynie w nieznacznym zakresie – co do roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu oraz co do cofniętego roszczenia – i nie obciążył jej kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez stronę pozwaną.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

O kosztach zastępstwa procesowego postępowania apelacyjnego, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i zasądził od (...) Polityki Społecznej w Ł. na rzecz A. P. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego pełnomocnika powódki – radcy prawnego – I. W. w postępowaniu apelacyjnym została ustalona w oparciu o art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015 r., poz.1804 ze zm.).

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego.

A.M.